



**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA COMPENSACION SALARIAL EN  
COLOMBIA”**

**SIRLEY DEL CARMEN ARRIETA PEÑALOZA**

**YESID FERNANDO DIAZ BARRETO**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**

**ESCUELA DE POSGRADOS**

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL**

**TRABAJO**

**BOGOTA D.C**

**2016**

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA COMPENSACION SALARIAL EN  
COLOMBIA”**

**SIRLEY DEL CARMEN ARRIETA PEÑALOZA**

**YESID FERNANDO DIAZ BARRETO**

**Monografía presentada(o) como requisito parcial para optar al título de:**

**Especialista Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Director (a):**

**Diana Carolina Gil**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**

**ESCUELA DE POSGRADOS**

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO**

**BOGOTA D.C**

**2016**

## **Dedicatoria**

*La presente monografía se la dedico en primera instancia a Dios por brindarme la Inspiración y la sabiduría, a mi familia que gracias a sus consejos y palabras de aliento crecí como persona. A mi esposo, mi hija, mis padres y hermanos por su apoyo, confianza y amor. Gracias por ayudarme a cumplir mis objetivos como persona y estudiante. Gracias a todos por estar siempre presentes brindándome apoyo incondicional.*

**Sirley Arrieta Peñaloza**

*Este trabajo de grado se realiza con el esfuerzo y apoyo incondicional de nuestro núcleo familiar, quienes de la mano de Dios, jamás dudaron de nuestras capacidades y esfuerzo para culminar un nuevo peldaño académico, el cual estimamos sea la llave a nuevas puertas y oportunidades laborales.*

**Yesid Fernando Díaz Barreto**

## **Agradecimientos**

*En primer lugar quisiera agradecer a mi familia por su apoyo, cariño y paciencia incondicional durante toda mi vida y en especial durante este proceso, A mi tutora de guía, Diana Gil, por su paciencia y por compartir sus conocimientos en el desarrollo de esta monografía. A mi compañero de memoria Yesid y finalmente a todas las personas que me apoyaron amable y desinteresadamente.*

***Sirley Arrieta Peñaloza***

*Los agradecimientos primordiales son a Dios por permitir no perder la calma, brindarme sabiduría para solucionar inquietudes, a mi familia quienes de una u otra forma me brindaron acompañamiento y tolerancia en momentos de desánimo y desinterés, a mi compañera Sirley Arrieta Peñaloza quien fue de gran apoyo y motivación para adelantar y culminar esta trabajo.*

***Yesid Fernando Díaz Barreto***

## **CONTENIDO**

<b>Dedicatoria .....</b>	<b>iii</b>
<b>Agradecimientos .....</b>	<b>iv</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>vii</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>viii</b>
<b>LISTA DE TABLAS.....</b>	<b>ix</b>
<b>LISTA DE FIGURAS.....</b>	<b>ix</b>
<b>CAPITULO I .....</b>	<b>5</b>
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>8</b>
OBJETIVO GENERAL .....	8
OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	8
<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>9</b>
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>10</b>
<b>CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN PARA UNA CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL).....</b>	<b>10</b>
2.1.1. Contribuciones iniciales del estudio de Calidad de Vida Laboral (CVL) .....	10
2.1.2 Aproximaciones de la definición del termino Calidad de Vida Laboral (CVL) ...	11

2.1.3 Operacionalización del concepto de Calidad de Vida Laboral .....	18
--	----

### **CAPITULO III .....25**

#### **LEGISLACIÓN NACIONAL RELACIONADA CON LA COMPENSACIÓN SALARIAL .....25**

3.1.1. Compensación Salarial .....	25
------------------------------------	----

3.1.2 El Salario .....	29
------------------------	----

3.1.3 El Compuesto salarial .....	30
-----------------------------------	----

3.1.4 Salario emocional: Compensación intangible .....	31
--	----

3.1.5 Legislación Nacional relacionada con la compensación salarial en Colombia....	37
---	----

3.1.6 El Salario en la Legislación Colombiana .....	41
---	----

3.1.7 Criterios que determinan el carácter salarial de los pagos efectuados por el empleador .....	43
---	----

### **CAPITULO IV.....46**

#### **ÁNÁLISIS DE LA LITERATURA EXISTENTE CON RESPECTO A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SALARIO.....46**

4.1.1 Efectos de la compensación salarial en la vida de los trabajadores .....	49
--	----

### **CONCLUSIONES .....56**

### **BIBLIOGRAFÍA .....59**

## Resumen

La presente monografía tiene como punto de partida la Calidad de vida Laboral (CVL) y su relación con la compensación salarial en Colombia. Para ello se expuso:

- a) Caracterizar la calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia.
- b) Clasificar los factores que influyen para una calidad de vida laboral (CVL).
- c) Identificar la legislación nacional relacionada con la compensación salarial.
- d) Analizar la literatura existente con respecto a la calidad de vida laboral y su relación con el salario.

Esta investigación intenta contrastar la hipótesis principal del estudio formulada como: ***¿Cuáles son los factores y/o características de la calidad de vida laboral que se relacionan con la compensación salarial en Colombia?*** A tal efecto, el estudio se enmarcó dentro de un esquema de investigación documental apoyada en una amplia revisión bibliográfica y documental relacionada directa o indirectamente con la Calidad de Vida Laboral y la Compensación Salarial. Entre las conclusiones se destaca que Sí existe una relación significativa entre factores y/o características de la Calidad de vida laboral y la compensación salarial.

## **Abstract**

This monograph has as its starting point the Quality of Working Life (CVL) and its relation to salary compensation in Colombia. For this I was exposed:

- a) Characterize the quality of working life and wage compensation in Colombia.
- b) Sort the factors that influence the quality of working life (CVL).
- c) Identify national legislation relating to pay compensation.
- d) To analyze the existing literature regarding the quality of working life and its relation to the salary.

This research attempts to contrast the main hypothesis of the study formulated as: What are the factors and / or characteristics of the quality of working life that relate to salary compensation in Colombia? To this end, the study is framed within a framework of documentary research based on an extensive literature review and documentary related directly or indirectly to the Quality of Working Life and salary compensation. Among the findings it highlighted Yes there a significant relationship between factors and / or characteristics of the quality of working life and wage compensation.



## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág</b>
Tabla N° 1.	
Determinantes de la Calidad de vida Laboral.....	22
Tabla N° 2.	
Dimensiones de la Calidad de vida Laboral.....	28

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág</b>
Figura N° 1. Diversos tipos de compensación.....	37
Figura N° 2. El compuesto Salarial.....	39

## INTRODUCCIÓN

El trabajo ha sido considerado como la instancia a través de la cual las personas obtienen los recursos necesarios para el sustento y desarrollo de sus proyectos, mediante la experiencia individual y social.

Hoy día, la Calidad de Vida Laboral (CVL) es un tema de gran interés, dado que engloba todos los esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno. En este sentido, hacer referencia al término “calidad” implica una connotación positiva o situación anhelada, resultado de una calificación en función de unos resultados y/o certezas. Su medición es un desafío debido a su carácter dinámico, complejo y multidimensional.

No obstante, es un concepto que se considera clave para el desarrollo económico de una organización, puesto que facilita el aumento en la producción de los bienes y servicios con los factores que lo favorecen.

Herzberg (1959) considera que aparte de la retribución, el ambiente físico de trabajo y la seguridad laboral son factores de higiene, los cuales hacen referencia al contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean. En este contexto, las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales.

Estudios han puesto de manifiesto que la configuración de este escenario repercute no solo en la calidad misma del trabajo, sino también en el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación del empleado.

En un señalamiento más reciente Shankar, (2006) indica que la CVL de una forma amplia puede ser definida en términos de categorías conceptuales como compensación justa y adecuada, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidad para usar y desarrollar las capacidades humanas, futura oportunidad para continuar creciendo, seguridad, integración social en el lugar del trabajo, relevancia social del trabajo y rol balanceado del trabajo en el espacio total de la vida. El mismo autor señala que la calidad de vida laboral implica el desarrollo de condiciones de trabajo excelentes para la gente que redundan en la salud económica de la organización en tanto que incrementan la productividad, reducen la inflación y minimizan las disputas laborales.

Todo lo anterior ha ido deteriorando la calidad de vida de los trabajadores que día a día por el ritmo de vida capitalista y obtener mejor status y mayor nivel de ingresos ha ido deteriorando su salud y su condición humana a tal punto que las mismas organizaciones para contar con un personal competitivo y sano esta prendiendo las alarmas y así brindarle a sus colaboradores una mejor condición en su vida laboral.

Para lograr el objetivo planteado, la presente monografía no pretende propiciar un minucioso debate, ni una investigación densa o crítica sobre la calidad de vida laboral (CVL) y

la compensación salarial, por ello hemos construido un esquema conceptual apoyándonos en la doctrina, la legislación y en el desarrollo jurisprudencial de nuestro Derecho Laboral Colombiano, así como en los criterios y experiencias propias y comparadas; por ello, los temas están estructurados de manera de ir avanzando en forma progresiva hacia el análisis propuesto.

El trabajo se ha estructurado en cuatro capítulos. A saber, en el primer capítulo se presenta el desarrollo de la situación problemática y se establecen los objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo se desarrollan las doctrinas más recientes en relación a lo que es la calidad de vida laboral (CVL), por lo cual, se analizan bajo este capítulo, aspectos relacionados con los factores que influyen para una calidad de vida laboral (CVL).

Un tercer capítulo que comprende la compensación salarial y su regulación o no en nuestro sistema legislativo en Colombia.

Finalmente el cuarto capítulo que las reflexiones de la investigación donde se pretende efectuar una interpretación de la relación existente entre la calidad de vida laboral (CVL) y la compensación salarial en Colombia, es aquí, en donde toma importancia analizar este tema, pues la globalización y la expansión a los nuevos mercados laborales han hecho necesaria la incorporación de nuevas tecnologías y formas de comunicación, generando un impacto en la salud y seguridad en las personas que se desenvuelven en sus ambientes de trabajo.

Por lo anterior, reviste importancia realizar una revisión de los estudios respecto a la calidad de vida laboral (CVL) y la compensación salarial, que se han adelantado principalmente en países iberoamericanos; esto, con el propósito de conocer los alcances obtenidos hasta el momento en esta materia, para así poder avanzar a futuro en el diseño de estrategias y propuestas de gestión de la calidad de vida laboral (CVL).

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Cada vez con más frecuencia, las personas esperan que sus trabajos les permitan un mayor uso de las habilidades y competencias adquiridas a lo largo de su formación, una mayor satisfacción laboral intrínseca, y les permita desarrollarse como personas, además de proporcionales la oportunidad de obtener una serie de compensaciones materiales psicológicas y sociales (Grady, 1984; Mateu, 1984; Peiró, 1990).

Es por esto que, ya en la década de los años setenta, aparece una intensa preocupación por mejorar el entorno laboral de los trabajadores y las experiencias del propio trabajo configurándose poco a poco un movimiento orientado hacia el estudio y la mejora de la "Calidad de Vida Laboral" (Davis y Cherns, 1975).

El interés por el estudio de la calidad de vida aumentó considerablemente en los últimos años del siglo XX. La conceptualización de la calidad de vida laboral (CVL) ha sido un proceso complejo, ya que el definirlo, implica la integración de variados conceptos (Patrick & Erickson, 1993). Comprender el concepto de CVL, precisa reconocer su multidimensionalidad, ya que está relacionado con aspectos relevantes como la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores (Casas, Repullo & Lorenzo, 2002).

(2001) la definen como la satisfacción de los empleados con una variedad de necesidades a través de los recursos, actividades y los resultados generados por la

participación en el trabajo, por lo tanto, necesitan la satisfacción que resulta de las experiencias de trabajo, lo que contribuye a su vez, a la satisfacción de los dominios importantes de la vida, que finalmente llevan a la satisfacción general.

Los investigadores del área, se han esforzado en llegar a un consenso para lograr establecer una definición clara y precisa, sin embargo, psicólogos laborales y expertos en la materia, están de acuerdo en que la CVL es un concepto que tiene estrecha relación con el bienestar de los trabajadores y que sin embargo, difiere de la satisfacción en el trabajo, ya que ésta es interpretada como uno de los muchos resultados de la CVL y no como un sinónimo (Sirgey et. Al., 2001).

Frente a la presente controversia que existe en torno al concepto de CVL, resulta relevante revisar la literatura investigativa respecto al estado actual de los modelos, así como también de los factores y su relación con la compensación salarial. De lo planteado anteriormente, se desprende la pregunta de trabajo que guía los ejes investigativos del presente estudio descriptivo, respecto a la CVL; ***¿Cuáles son los factores y/o características de la calidad de vida laboral que se relacionan con la compensación salarial en Colombia?***

## JUSTIFICACIÓN

Hablar de calidad de vida laboral, es últimamente uno de los temas de coyuntura internacional debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habían obtenido en los últimos dos siglos ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global (Navarrete, 2005)

Según Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial.

En este sentido, la Calidad de Vida Laboral es el grado de bienestar físico, psicológico y social que experimenta la persona como consecuencia de las condiciones objetivas y subjetivas a que está expuesta durante su vida laboral. Generalmente se refiere a la política de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como: compensación y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo – tiempo libre, horario flexibles de trabajo, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado a sus dependientes y beneficios domésticos. (Cascio, 1989)



## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Caracterizar la calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Clasificar los factores que influyen para una calidad de vida laboral (CVL).
- Identificar la legislación nacional relacionada con la compensación salarial.
- Analizar la literatura existente con respecto a la calidad de vida laboral y su relación con el salario.

## **METODOLOGIA**

La metodología que se llevó acabo para la siguiente monografía fue de tipo documental y descriptivo. Para poder establecer la investigación en este tema, fue preciso examinar algunas de las investigaciones que se han venido realizando en diferentes países que han realizado estudios sobre calidad de vida laboral y compensación salarial, y de esta forma conocer el estado en el que se encuentra y la relación que ambos tienen.

Estará apoyado en una amplia revisión bibliográfica y documental relacionada directa o indirectamente con calidad de vida laboral y compensación salarial, con miras a avanzar en el conocimiento sobre el impacto que estas producen en las organizaciones y en el trabajador.

## **CAPITULO II**

### **CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN PARA UNA CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL)**

#### **2.1.1. Contribuciones iniciales del estudio de Calidad de Vida Laboral (CVL)**

La preocupación por la CVL surgió inicialmente en el mundo académico. Los trabajos del instituto Tavistock de Londres (1947) que evolucionaron desde un enfoque psicosocial hacia el socio técnico, son considerados precursores de este movimiento. Sin embargo, el interés por el tema ya estaba presente en otros movimientos sociales en los años 30 (Derechos de los trabajadores: Protección de jóvenes y mujeres), de los años 50 (Relaciones Humanas: Enfoque socio técnico), de los años 60 (Dirección democrática: enriquecimiento del puesto de trabajo: participación en el trabajo) (Visauta, 1983; Gonzalez et al., 1996).

Los antecedentes del movimiento de la CVL que influenciaron sus posteriores desarrollos fueron la Democracia Industrial (países escandinavos) y el Desarrollo Organizacional (Estados Unidos). El primer enfatizaba en la búsqueda de las alternativas que posibilitasen la flexibilidad y la participación de todos en la planificación y realización del trabajo. El segundo enfocaba la eficiencia y eficacia organizacional y desarrollo humano.

La diferencia entre ellos está en la importancia dada a los objetivos que cada uno se propone. Sin embargo, lo que une esos movimientos es el intento de otorgar una mayor calidad de vida a las personas en su entorno laboral (Gonzalez et al., 1996).

El movimiento de CVL se consolida en la Conferencia Internacional que tuvo lugar en la Universidad de Columbia en 1972 y cuya temática central eran los problemas del entorno laboral. La obra de Davis y Chems *the quality of working life* (1975), ya considerada un clásico, recopila en dos volúmenes las aportaciones de esta reunión en la que se destaca el interés por la búsqueda de soluciones para los problemas del entorno laboral, así como una mayor humanización y desarrollo del potencial humano en los centros de trabajo.

### **2.1.2 Aproximaciones de la definición del termino Calidad de Vida Laboral (CVL)**

El estudio de la Calidad de Vida Laboral (CVL) es uno de los temas más investigado en los últimos años a nivel internacional, motivado porque la situación laboral en forma mundial pasa por un momento de crisis, donde se observa que el nivel precario aumenta y los logros laborales obtenidos en los dos últimos siglos ha disminuido, debido en gran parte al capitalismo global.

En este sentido, este concepto representa una serie de problemas conceptuales, dado que se consideran factores objetivos derivados del entorno, la organización y la naturaleza de la tarea. Sin embargo, a este concepto se le puede adicionar la perspectiva del trabajador, a quien parece importante considerar la valoración subjetiva a la hora de describir e indagar sobre los aspectos que influyen en su desarrollo laboral.

El término “calidad de vida laboral” tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD. Estas conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente populares fenómeno de la “*alienación del trabajador*” simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de montaje de la General Motors, de Ohio. Los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en por lo menos algunos de los momentos de adopción de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo.

Se torna complicado definir qué es la calidad de Vida Laboral (CVL), ya que este concepto se encuentra íntimamente relacionado con diversos temas del ambiente laboral. Asimismo, existe una gran variedad de disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde las cuales se puede abordar este concepto. A continuación se citan algunos autores que proponen una definición al término CVL:

**Tabla N°1: Definiciones de Calidad de Vida Laboral**

Walton (1973)	"Un proceso para humanizar el lugar de trabajo"
Suttle (1977)	"Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización".
Katzell, Yankelovich, Fein Or nati y Nash (1975)	"....un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro,(b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales"
Nadler y Lawler (1983)	"...forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional"
Delamotte y Takezawa (1984)	"conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico"
Tur cotte (1986)	"la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de

	lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”
Sun (1988)	“...un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción”
Fernández y Giménez (1988)	“el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano”
Robbins (1989)	“la CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales”
Munduate (1993)	“la CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción”

Heskett et al. (1994)	“ La calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL”
De la Poza (1998)	“La CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”
Fernández Ríos (1999)	“Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”
Lau (2000)	“la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”

Fuente: Visauta (1983), González, Peiro y Bravo (1996) y Segurado y Agulló (2002).

La Calidad del Entorno Laboral influye en la Calidad de Vida Laboral Psicológica que experimentan los trabajadores, por lo que es necesario atender tanto a los aspectos objetivos



como a los subjetivos en la definición de este concepto. En concreto, siguiendo a Grady (1984) las *características de una organización* que contribuyen a la Calidad de Vida Laboral son la seguridad en el trabajo, la paga y las primas, y aspectos relacionados con el desarrollo de los recursos humanos (oportunidades de formación y de progreso, el valor que la organización otorga a la creatividad, a la participación, y a la existencia de una buena comunicación). Por otra parte, las *características del puesto* de trabajo que afectan a esa Calidad de Vida Laboral incluyen también aspectos básicos como la seguridad en el puesto, las condiciones del trabajo, y las características del puesto que llevan a una experiencia de trabajo enriquecedora (significativa y desafiante, variada, que proporciona autonomía y que permite asumir responsabilidades).

El segundo criterio que proponen tiene que ver con la necesidad de atender tanto a las condiciones objetivas del lugar de trabajo, como a las percepciones de los individuos de tal situación y los comportamientos sintomáticos (absentismo, conflictos, etc.) que puedan aparecer. Un tercer criterio tiene que ver con las condiciones relacionales del trabajo ya que los cambios que se están produciendo, sobre todo con la introducción de las nuevas tecnologías, han conducido a que el rol del trabajador se haga cada vez más complejo y más exigente en cuanto a coordinación y cooperación con otros trabajadores.

El concepto de CVL cabe analizarlo desde la experiencia subjetiva de las personas que están inmersas en el trabajo pero teniendo en cuenta, al mismo tiempo, que dichas experiencias y los criterios y esquemas para evaluarlas, se construyen en un entorno social y en interacción con los otros. Así, la primera cuestión para poder plantear lo que una persona

entiende por CVL en un determinado contexto cultural y social, es la del significado que el trabajo tiene para ella.

En efecto, la CVL se entenderá de forma muy diferente en función de que se conciba el propio trabajo como castigo, como obligación, como deber, como derecho o como oportunidad para la autorrealización. De todos modos, en el marco de una teoría del intercambio esa calidad de vida laboral cabe concebirla como el conjunto de compensaciones que la persona obtiene de su trabajo para poder atender las necesidades materiales, psicológicas y sociales en el propio trabajo y en otros ámbitos de la vida.

Por otra parte, la teoría del equilibrio viene a indicar que, para que una persona perciba calidad de vida laboral cuando considera el conjunto de compensaciones que recibe por el trabajo que realiza, ha de percibir equilibrio entre sus contribuciones y las compensaciones que recibe.

La teoría de la comparación social sugiere, que las compensaciones recibidas sólo se valorarán como calidad de vida laboral satisfactoria, en la medida en que se produzca un balance positivo del conjunto de compensaciones recibidas cuando se compara con otros referentes relevantes.

Entre ellos, cabe considerar, las compensaciones recibidas en situaciones previas, o las recibidas por otros de fuera o dentro de la empresa a los que considera referentes relevantes de comparación.

Finalmente, la estimación y valoración de la calidad de vida laboral, supone procesos analizados por la teoría de la equidad, ya que en esa apreciación el sujeto que compara el conjunto de compensaciones, de uno u otro tipo que recibe, con las que reciben otros o con las que recibía él mismo en situaciones previas, emite una serie de juicios acerca de si la distribución y asignación de esas compensaciones es equitativa.

Hemos presentado un buen número de definiciones descriptivas que relacionan diversos componentes de la CVL, en el siguiente presentaremos diversas formas de operacionalizar este constructo multidimensional.

### **2.1.3 Operacionalización del concepto de Calidad de Vida Laboral**

Las diferentes categorizaciones sobre CVL presentes en la literatura provienen básicamente de dos fuentes. Algunas son propuestas sobre la base de las observaciones y experiencias en el trabajo y otras son el resultado de estudios empíricos (Sun, 1988). En la Tabla N°2, se presentan de manera resumida, las dimensiones propuestas por diferentes autores.

**Tabla N°2 Dimensiones de la CVL**

<b>Autores</b>	<b>Dimensiones propuestas</b>
Kahn (1972)  Teóricas	1. Ausencias, rotaciones; 2. Sueldo; 3. Contenido del puesto; 4. Condiciones de ) trabajo, relaciones; 5. Supervisión; 6. Organización; 7. Estructura de promoción; 8. Desarrollo.
Seashore (1973)  Teóricas	1. Movimientos; 2. Fatiga; 3. Autoestima, ansiedad; 4. Tensión, confort; 5. Iden-tificación; 6. Desarrollo; 7. Actividades fuera; 8. Satisfacción y productividad.
Taylor (1973)  Teóricas	1. Alienación; 2. Salud y seguridad; 3. Seguridad económica; 4. Autoestima;  5. Autorrealización; 6. Entorno laboral; 7. Control e influencia; 8. Aspiraciones de carrera; 9. Actividades fuera del trabajo; 10. Casa y familia; 11. Otros.
Walton (1973)  Teóricas	1. Compensación adecuada y justa; 2. Condiciones de trabajo seguras y saluda- bles; 3. Oportunidades para usar y desarrollar capacidades; 4. Oportunidades para el crecimiento y seguridad; 5. Integración social en la organización; 6. Constitucionalismo en la organización; 7. Impacto del trabajo en la vida; 8. Relevancia social de la vida laboral.
Herrick y  Maceoby  (1975)	1. Seguridad; 2. Equidad; 3. Individualismo; 4. Democracia.

Teóricas	
Dyer y Hoffenger (1975)	1. Tecnología; 2. Organización; 3. Necesidades personales; 4. Necesidades del medio físico y social; 5. Diseño de puestos.
Teóricas	
Emery (1976)	1. Dimensiones extrínsecas (condiciones generales de trabajo); 2. Dimensiones intrínsecas (características del trabajo: variedad y desafío de la tarea; aprendizaje continuo; reconocimiento y apoyo; contribución social significativa; futuro deseable).
Teóricas	
Taylor (1978)	1. Temas actuales; 2. Entorno social; 3. Crecimiento y desarrollo; 4. CVL de los
Teóricas	(1978) 1 empresarios; 5. CVL de la sociedad.
Guest (1979)	1. Recompensas económicas y beneficios; 2. Seguridad; 3. Condiciones de trabajo; 4. Relaciones interpersonales y organizacionales; 5. Significado intrínseco del trabajo en la vida de la persona.
Levine (1979)	1. Grado en que los superiores tratan a los trabajadores con respeto y tienen confianza en sus habilidades; 2. Variedad de tareas; 3. Trabajos con desafío; 4. Empíricas Igualdad de promociones; 5. Grado en que la vida fuera del trabajo afecta a la vida laboral; 6. Autoestima.
Walton (1979)	1. Salario adecuado y justo; 2. Entorno seguro; 3. Carta de derechos;

Teóricas.	4. Desarrollo de capacidades humanas; 5. Oportunidades de progreso; 6. Relaciones humanas; 7. Espacio de la vida total; 8. Relevancia social del empleo; 9. Influencia sobre las decisiones que les afectan.
Bernstein (1980)  Empírica	1. Participación en la toma de decisiones; 2. Recompensa económica; 3. Compartir información con la dirección; 4. Garantía de los derechos; 5. Independencia jurídica; 6. Creación de una democracia participativa.
Albrecht (1983)  Teóricas	1. Un puesto digno; 2. Condiciones de trabajo adecuadas; 3. Adecuada paga y beneficios; 4. Puestos seguros; 5. Supervisión adecuada; 6. Feedback sobre los resultados; 7. Oportunidad para el crecimiento y desarrollo de habilidades y responsabilidades; 8. Oportunidad para ascender; 9. Clima social positivo; 10. Justicia y juego limpio.
Skrovan (1983)  Teóricas	1. Desarrollo; 2. Dignidad; 3. Práctica diaria.
Stein (1983)  Teóricas	1. Control o autonomía; 2. Reconocimiento; 3. Pertenencia; 4. Progreso y desarrollo; 5. Recompensas externas; 6. Condiciones de trabajo apropiadas; 7. Dignidad.

Levine (1983)	1. Relación de la vida familiar con la vida laboral; 2. Necesidades individuales
Empíricas	básicas; 3. Áreas abiertas; 4. Comité de representación; 5. Actividades de crecimiento potencial; 6. Identificación con el producto.

Por lo que se refiere a los aspectos de la calidad de vida que tienen que ver con el entorno laboral o, como Herzberg (1959) denomina en su teoría bifactorial, dimensiones del contexto del trabajo, cabe distinguir las siguientes dimensiones: las condiciones del trabajo, las recompensas económicas, la seguridad, el diseño de puestos, la igualdad, la seguridad económica, las cuestiones políticas de la empresa como la equidad, democracia, participación en la toma de decisiones, etc. (Kahn, 1972; Taylor, 1973; Walton, 1973-1979; Dyer *et al.*, 1975; Herrick *et al.*, 1975; Emery, 1976; Emery, 1976; Taylor, 1978; Levine, 1983; Guest, 1979; Bemstein, 1980; Albrecht, 1983; Stein, 1983).

En general, los diferentes estudios buscan identificar tanto los aspectos que pueden afectar a la CVL como las características personales que hacen más vulnerables a las personas ante esos aspectos. En Peiró (1993) se encuentra una revisión completa sobre los principales estresores del ambiente laboral físico (ruido, vibración, iluminación, temperatura, higiene, toxicidad, condiciones climatológicas, disponibilidad y disposición del espacio físico para el

trabajo) y ciertas características del trabajo (trabajo por turnos y trabajo nocturno, sobrecarga de trabajo, exposición a riesgos y peligros) y su relación con diversos resultados y consecuencias en el área de trabajo relevantes para la CVL.

El segundo grupo de dimensiones se centra en la consideración de aspectos de la calidad de vida laboral psicológica de los trabajadores, como son la satisfacción de necesidades personales, el desarrollo de habilidades y las relaciones interpersonales.

Atendiendo a la distinta naturaleza de los factores involucrados (objetivos, subjetivos) y a su disposición temporal relativa (antecedentes, consecuentes), puede estudiarse la CVL desde cuatro perspectivas complementarias, lo que vendría a constituir el objeto *formal* de la disciplina:

- **Factores antecedentes objetivos:** CVL como *realidad de la situación laboral* del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador.
- **Factores antecedentes subjetivos:** CVL como *adaptación subjetiva* a la situación laboral por parte del trabajador: recogería todos aquellos procesos de interpretación y/o actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo a su bienestar laboral.



- **Factores consecuentes objetivos:** CVL como ajuste persona - puesto de trabajo: alude al grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar.
- **Factores consecuentes subjetivos:** CVL como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos componentes y estructura interna del bienestar laboral que experimenta el trabajador en su trabajo.

### **CAPITULO III**

## **LEGISLACIÓN NACIONAL RELACIONADA CON LA COMPENSACIÓN SALARIAL**

### **3.1.1. Compensación Salarial**

El termino compensación se utiliza para “designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo” como empleados de una empresa. De esto que las personas reciben por su trabajo, una parte muy importante que constituye el sueldo, los incentivos cuando los hay, y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie. La otra parte importante de la compensación, corresponde a la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su trabajo y de las condiciones en que este se realiza (Juárez, 2000).

Según Urquijo (1997), la remuneración, es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación. Asimismo Pernaut, citado en Urquijo, la define económicamente como la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajador, pendiente.

De igual manera la Ley Orgánica del Trabajo (1997), en su Artículo 133 entiende por salario “...la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuese su denominación o método de cálculo, siempre que pueda valuarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de sus servicios...”.

Para Milkovich (1996), la palabra compensación significa equilibrar, deducir e implica intercambio. Este significado adquiere validez cuando se enmarca en una relación empleado – empleador, dado que la compensación trata de equilibrar la relación existente entre el capital y el trabajo, otorgando este último una remuneración por las labores realizadas. Por lo demás, define la compensación en términos organizacionales, como todas las formas de retribuciones financieras, servicios tangibles y beneficios que el empleado reciba como parte de una relación de empleo.

En este sentido, la compensación (sueldos, salarios, etc.), es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez, ayuda a la organización a obtener, mantener y retener la fuerza de trabajo productiva (Werther & Davis, 1999).

Cabe considerar por otra parte, que la compensación es vista de diferentes maneras por la sociedad, los accionistas, los empleados y los empleadores. La sociedad ve el pago como una medida de justicia (p.ej. equidad entre hombres y mujeres). Para los accionistas posee un interés especial por la medida de participación que se le otorga al empleado en la empresa.

Para los empleados es un intercambio por su servicio, como una recompensa por un trabajo bien hecho; éstos reflejan sus habilidades personales o el retorno de la educación o entrenamiento que han adquirido. Los empleadores ven la compensación como una fuente de

ventaja competitiva, como una posible influencia en las actitudes y comportamiento del trabajo del empleado y su comportamiento organizacional (Milkovich, 1996).

Es común utilizar el término de compensación para designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa. De eso que recibe por su trabajo, una parte muy importante esta constituida por el sueldo, y los beneficios, tanto en efectivo como en especies. La otra parte significativa corresponde a la satisfacción que el empleado obtiene de manera directa, con la ejecución de su propio trabajo y de las condiciones laborales en que este se lleve a cabo. (Juárez, 2000)

Ahora bien, el salario juega un papel importante en el concepto de equidad interna puesto que esta se fundamenta en el precepto legal que establece que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder también un salario igual” y como consecuencia, “a mayor trabajo, debe corresponder también mayor salario”. En otras palabras el salario es utilizado para que el empleado mida el equilibrio que este percibe entre sus aportes a los fines de la empresa y lo que considera una compensación justa a esos aportes (Juárez, 2000).

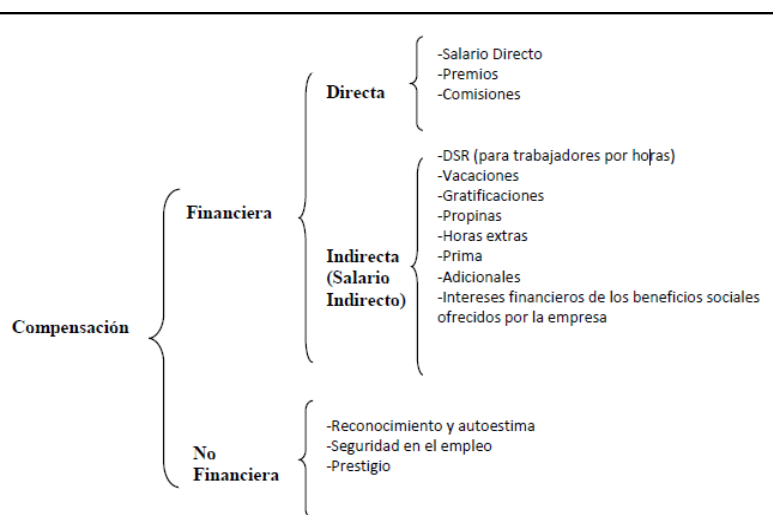
La compensación se considera como el instrumento mediante el cual las organizaciones retribuyen, ya sea de manera directa o indirecta, las contribuciones de los empleados con miras a lograr los objetivos de estos. Es por ello que la compensación persigue una serie de fines concretos que le aseguran a la empresa contar con un nivel adecuado de recursos humanos capacitados para llevar a cabo las funciones necesarias que contribuyen a la

consecución de sus objetivos sociales y económicos, ofreciendo productos y/o servicios a la comunidad y obteniendo beneficios para la actividad realizada (Morales y Velandia, 2001).

Pero en segundo lugar, las compensaciones hacen parte de la estructura de costos totales de la producción; por ello, su planificación, control y coordinación constituyen un bastión para las gestiones financieras, productivas y de mercado. Su adecuado diseño guiado por la cultura, la misión y la visión organizacional, harán que dejen de ser un gasto para convertirse en una inversión productiva.

A continuación se presentan los diferentes tipos de compensación salarial propuestos por Chiavenato, Idalberto (2002).

**Figura N°2 Diversos tipos de Compensación**



Fuente: Chiavenato, Idalberto. *Administración de los Recursos Humanos*.

Ahora bien, según Dolan y Shuler (1999), la importancia de la compensación se justifica con sus fines, los cuales son:

- Atraer posibles candidatos a un puesto de trabajo: permite asegurar que el sueldo sea suficiente, de forma que atraiga a las personas adecuadas, en el momento oportuno para los puestos de trabajo pertinentes.
- Retener a los buenos empleados: para lograr equidad y competitividad.
- Motivar a los empleados.
- Administrar los sueldos de conformidad con la normativa legal: las organizaciones deben conocer las disposiciones legales referidas a la compensación con el fin de evitar que sus programas de compensación las infrinjan.
- Facilitar el logro de los objetivos estratégicos de la organización: los sistemas de compensación deben ser congruentes con las estrategias formuladas.
- Lograr una ventaja competitiva mediante el control de los gastos de personal.

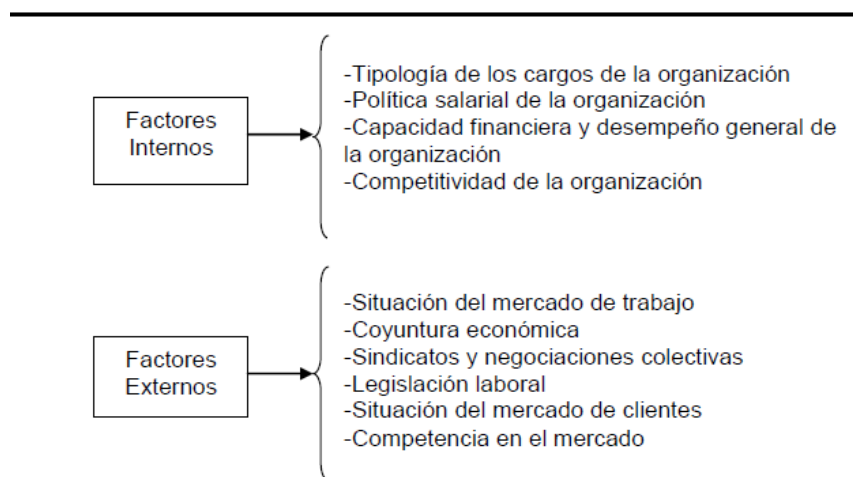
### **3.1.2 El Salario**

Para Chiavenato el concepto de salario, representa una de las más complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Así, a cambio de este elemento simbólico intercambiable, el dinero, el hombre es capaz de entregar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida. El salario es la fuente de renta que define el patrón de vida de cada persona, en función de su poder adquisitivo.

### 3.1.3 El Compuesto salarial

“Hay una serie de factores internos (organizacionales) y externos (ambientales) que condicionan los salarios y determinan sus valores. El conjunto de estos factores internos y externos se denomina compuesto salarial. La determinación de los salarios es compleja, ya que muchos factores actúan independientemente o armónicamente entre si para elevar o bajar los salarios. No obstante, cuando actúan como fuerzas opuestas, estos factores pueden servir para anularse entre si y estabilizar los salarios”. (Chiavenato, 2000)

**Figura 2. El compuesto salarial**



Fuente: Chiavenato, Idalberto. *Administración de los Recursos Humanos*

### 3.1.4 Salario emocional: Compensación intangible

Son todos los atributos que la empresa o los líderes ofrecen al colaborador; esencialmente intangibles y destinados a satisfacer necesidades de tipo profesional, personal y familiar. El salario emocional se puede presentar de muy diversas formas en la organización:

- **Esquemas de balance de vida y trabajo:** Muchas empresas han iniciado diversos esquemas para balancear la vida personal, familiar y profesional. Algunos van en la línea de asegurar la salud personal, otros son esquemas flexibles de trabajo que facilitan la convivencia del colaborador con sus familias y generan lo que se llama empresas familiarmente responsables.
- **Esquemas de participación:** Este elemento está muy vinculado al estilo de liderazgo del jefe directo y se refiere al nivel de participación en la toma de decisiones que brinda cada ejecutivo o directivo a sus colaboradores.
- **Reconocimiento:** Abarca desde aquel que los líderes brindan a sus colaboradores, que puede ser personal con un “gracias” o “muy bien hecho” hasta un reconocimiento público en una junta con el equipo de trabajo o un evento más grande. Es curioso que aunque este punto se puede percibir como algo simple o sencillo existen empresas que han olvidado que tratan con personas con dignidad y deseos de ser reconocidas cuando trabajan de forma adecuada.
- **Administración del desempeño:** Se refiere a los sistemas, políticas y procesos que ofrece la organización a sus colaboradores para que puedan mejorar su desempeño consistentemente. Aquí se consideran los sistemas de evaluación, retroalimentación, capacitación y desarrollo para que los colaboradores nutran sus capacidades y mejoren sus niveles de desempeño.



El sistema de recompensas (salarios, beneficios, promociones, etc.) constituye uno de los factores básicos que inducen al individuo a trabajar en beneficio de la organización. Los beneficios ofrecidos a los empleados tratan de satisfacer varios objetivos individuales, económicos y sociales (Chiavenato 2002):

- **Individuales:** tratan de atender las necesidades individuales de las personas, proporcionándole una vida personal, familiar y laboral más tranquila y productiva, para que cada persona se pueda desligar de las preocupaciones diarias y concentrarse en las actividades laborales. Deberían constituir un esquema integrado capaz de satisfacer los factores higiénicos y algunos de los factores de motivación.
- **Económicos:** deben ser un elemento de atracción y mantenimiento de personal, lo que buscan es; reducir la fatiga física y psicológica, apoyar el reclutamiento de personal y atraer candidatos, reducir la rotación del personal y fijar a las personas en la empresa, reducir el ausentismo, mejorar la calidad de vida de las personas y minimizar el costo de las horas trabajadas.
- **Sociales:** procura llenar de eficiencia, lagunas o ausencia de la previsión social, el sistema educativo y de los demás servicios prestados por el gobierno o por la comunidad, como transporte, seguridad, etc.

En este orden de ideas, según Juárez (2000) el concepto de prestaciones se emplea para denotar los pagos en efectivo adicionales al sueldo así como los servicios o beneficios que se le proporcionan al empleado, tales como: seguros médicos, seguros de vida, entre otros. A diferencia de los sueldos que premian el desempeño individual los beneficios son eficaces para despertar la identificación del personal con su empresa y el sentido de pertenencia a la organización.

Por otra parte, el salario pagado con relación al cargo ocupado constituye sólo una parte del paquete de compensaciones que las empresas suelen ofrecer a sus empleados. En general, la remuneración comprende muchas otras formas, además del pago en salario: una considerable parte de la remuneración total está constituida por los beneficios sociales; estos beneficios constituyen costos de mantenimiento de personal. La remuneración indirecta, es decir, los beneficios sociales, es común para todos los empleados, independientemente del cargo ocupado, aunque algunas empresas difieran en ello para crear distintos planes según las jerarquías de los empleados (Chiavenato 2000).

Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos parcial o totalmente. Estos beneficios constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad.

**Tipos de Beneficios.** Los planes de beneficios están destinados a auxiliar al empleado en tres áreas de su vida (Chiavenato, 2000):

- En el ejercicio del cargo: bonificaciones, seguro de vida, premios por producción, etc.
- Fuera del cargo, pero dentro de la empresa: descanso, refrigerios, restaurante, transporte, etc.
- Fuera de la empresa, en la comunidad: recreación, actividades comunitarias.

Los beneficios sociales pueden clasificarse:

En cuanto a sus exigencias.

- Beneficios Legales: exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social o por convenciones colectivas con sindicatos.
  - ✓ Prima Anual.
  - ✓ Vacaciones.
  - ✓ Pensión.
  - ✓ Seguro de Accidente de Trabajo.
  - ✓ Auxilio por Enfermedad.
  - ✓ Subsidio Familiar.
  - ✓ Salario por Maternidad.
  - ✓ Horas Extras.
  - ✓ Recargo por trabajo nocturno, etc.

Beneficios Voluntarios: concedidos por la liberalidad de la empresa, no son exigidos por la ley ni por negociación colectiva.

- ✓ Bonificaciones.

- ✓ Seguro de Vida Colectivo.
- ✓ Restaurante.
- ✓ Transporte.
- ✓ Préstamos.
- ✓ Asistencia Medico-Hospitalaria, diferenciada mediante convenio.
- ✓ Complementación de la pensión, etc.

En cuanto a su naturaleza.

- Beneficios Monetarios: concedidos en dinero a través de la nómina; generan obligaciones sociales que se derivan de ellos.
  - ✓ Prima Anual.
  - ✓ Vacaciones.
  - ✓ Pensión.
  - ✓ Complementación de la pensión.
  - ✓ Bonificaciones.
  - ✓ Planes de Préstamos.
  - ✓ Complementación de salarios en las ausencias prolongadas por causa de enfermedad.
  - ✓ Reembolso o subsidio de medicamentos.
- Beneficios No Monetarios: ofrecidos en forma de servicios, ventajas o comodidades para los usuarios.

- ✓ Servicio de Restaurante.
- ✓ Asistencia Médico-Hospitalaria y Odontológica.
- ✓ Servicio Social y Conserjería.
- ✓ Club o Asociación Recreativa.
- ✓ Seguro de Vida Colectivo.
- ✓ Conducción o transporte de la casa a la empresa y viceversa.
- ✓ Horario Móvil de entrada y salida del personal de oficina, etc.

En cuanto a los objetivos.

- Planes Asistenciales: beneficios que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión en caso de situaciones imprevistas o emergencias, que muchas veces están fuera de su control o de su voluntad.

- ✓ Asistencia Médico-Hospitalaria.
- ✓ Asistencia Odontológica.
- ✓ Asistencia Financiera Mediante Préstamos.
- ✓ Servicio Social.
- ✓ Complementación de la Pensión.
- ✓ Complementación de los salarios durante ausencia prolongadas por enfermedad.
- ✓ Seguro de Vida Colectivo.
- ✓ Seguro de Accidentes Personales, etc.

- Planes Recreativos: servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo.

Pueden extenderse a la familia del empleado.

- ✓ Asociación Recreativa o Club.
- ✓ Áreas de Descanso en los Intervalos de Trabajo.
- ✓ Música Ambiental.
- ✓ Actividades Deportivas.
- ✓ Paseos y excursiones Programas, etc.

- Planes Supletorios: servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado ciertas facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su Calidad de Vida.

- ✓ Transporte o conducción del personal
- ✓ Restaurante en el lugar de trabajo.
- ✓ Estacionamiento privado para los empleados.
- ✓ Horario móvil de trabajo.
- ✓ Cooperativa de productos alimenticios.
- ✓ Agencia bancaria en el lugar de trabajo, etc.

### **3.1.5 Legislación Nacional relacionada con la compensación salarial en Colombia**

Según (Hernandez, 2007). La determinación del nivel del salario mínimo existe en Colombia desde 1945, está reglamentado mediante la Ley 6ª en el artículo 4: “el gobierno podrá señalar, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, los

salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola de una región determinada, de conformidad con el costo de la vida ,las modalidades del trabajo, la aptitud relativa de los trabajadores, los sistemas de remuneración o la capacidad económica de las empresas previo concepto de comisiones paritarias de patronos y trabajadores”.

Esta ley fue reglamentada en 1949 mediante el Decreto 3871, el cual fijó el salario mínimo en \$60 pesos mensuales. Esta normatividad ha venido cambiando desde entonces. Ha pasado desde estructuras en las cuales se hace una diferenciación del salario mínimo según el tamaño de la empresa, la región y el sector económico, mediante el Decreto 236 y 240 de 1963, el último fue para el sector agrícola y trabajadores menores de dieciséis años, y el Decreto 577 de 1972, para luego unificarse, en 1977, en un salario mínimo para el sector urbano y otro para el sector rural.

Finalmente en julio de 1984, mediante el Decreto 3506, se llega a la unificación del salario mínimo rural y urbano, y de aquí en adelante es uno sólo de cobertura nacional. Esto fue con la argumentación de que la diferenciación entre salario mínimo rural y urbano discriminaba de manera injusta a los trabajadores rurales.

Posteriormente con la Ley 54 de 1987 se crea un órgano consultivo para la fijación del ajuste del salario mínimo, en el cual toman asiento los gremios, los trabajadores y el gobierno, éste tiene como objetivo “lograr la concertación de intereses económicos y sociales, en procura de una mayor justicia en las relaciones entre los empleadores y los trabajadores,

dentro de un espíritu de equilibrio social que facilite el armónico desarrollo nacional y asegure el bienestar de todos los colombianos”. Luego, la Ley 278 de 1996 reglamenta cuál es el papel y alcance de la "Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales” consagrado en el artículo 56 de la Constitución política de 1991. Las funciones de la comisión son las siguientes: a) Fomentar las buenas relaciones laborales, b) Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo, c) Fijar de manera concertada la política salarial d) Fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia; e) Fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos, f) Revisar la ejecución de las medidas y políticas adoptadas en desarrollo de sus funciones y fijar los cambios y ajustes que la Comisión crea convenientes; g) Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria; h) Preparar los proyectos de ley en materias sujetas a su competencia, para que el Gobierno los presente al Congreso de la República; i) Darse su propio reglamento, así como el de las subcomisiones departamentales y el de los comités sectoriales.

Como se puede apreciar la mesa de concertación laboral no es sólo un escenario en el cual se define el salario mínimo, sino una mesa que fomenta el dialogo entre el gobierno, los empresarios y los sindicatos, para el mejoramiento y desarrollo del mercado laboral y, por ende, de la economía en general. Esto se refleja en las actas de la comisión, la cual se ha reunido en veinte oportunidades, entre 2002 y 2004, donde los temas han sido muy diversos: reforma laboral, generación de empleo, la protección de los sindicalistas y dirigentes sindicales, seguridad social para el campo, formación profesional, estadísticas del DANE para



la medición del desempleo, riesgos profesionales en el trabajo, programa de cooperación con la OIT, plan nacional de desarrollo, lucha contra la corrupción, etc...

En la comisión toman asiento por parte del gobierno: el Ministerio de la Protección Social, El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Agricultura y el Departamento Nacional de Planeación. De otra parte, los empleadores tienen cinco representantes, elegidos por las distintas asociaciones nacionales gremiales más representativas de los distintos sectores económicos del país, y, por parte de los empleados, cinco representantes designados por las confederaciones sindicales más representativas del país, dentro de los cuales habrá un representante de los pensionados.

La fijación del salario mínimo se realiza anualmente esto con el objetivo de que las empresas ajusten sus costos laborales sin sorpresas. Sin embargo, esto no sucedía así antes de 1985, ya que la dinámica de la inflación era el determinante básico de la frecuencia de los ajustes (Arango, Herrera y Posada, 2007). Por ejemplo, entre 1963 y 1969, el salario mínimo no tuvo ningún cambio nominal deteriorándose en términos reales y, posteriormente, en 1977 se realizaron tres incrementos en el mismo año.

Se debe anotar que ningún trabajador del sector formal puede devengar por debajo del salario mínimo. Por esta razón. En el Ministerio de la Protección Social existe un grupo de inspección y vigilancia laboral que asegura el cumplimiento de la ley laboral, que dentro de sus aspectos está el que todos los trabajadores colombianos devenguen al menos el salario

mínimo, y si esto no se cumple se incurriría en multas de uno a cien salarios mínimos vigentes en el año en curso.

### 3.1.6 El Salario en la Legislación Colombiana

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 53 se refirió al carácter de la remuneración mínima vital y móvil, como uno de los principios a tener en cuenta dentro del Estatuto de Trabajo.

- “Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: *Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.*

*Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.*

*La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.*

Respecto del concepto de salario mínimo, vital y móvil la Corte Constitucional ha señalado en variada jurisprudencia que a través de dicho concepto se concreta la protección que el trabajo debe recibir del Estado, así se ha señalado:

*—El establecimiento del salario mínimo vital y móvil expresa una forma específica a través de la cual se concreta la protección especial que el trabajo debe recibir del Estado y de la sociedad. Si la remuneración que el trabajador obtiene no le permite satisfacer las necesidades - materiales, sociales y culturales - que se reputan indispensables para reponer sus energías y, además, llevar una vida social y familiar normal, ella no estará a la altura de la persona humana y no podrá ser reputada digna, pues, dejará de servir como instrumento para construir una existencia libre y valiosa.*

También ha manifestado que la institución del salario mínimo se enmarca dentro de aquellas políticas destinadas a lograr una justicia social, pues constituye una medida especial de protección a quienes por su condición económica se encuentran en situación de vulnerabilidad manifiesta. *—Busca así el legislador menguar la desigualdad y de esta manera cumplir con el propósito señalado por el constituyente en el artículo 13 de la Carta, que ordena al Estado promover las condiciones requeridas para que la igualdad sea real y efectiva, mediante la adopción de medidas en favor de grupos discriminados o marginados,*

*como también proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica o física se encuentran en situación de debilidad manifiesta.*

Está claro que los trabajadores que reciben hasta el salario mínimo se encuentran en una situación de vulnerabilidad, por lo que es menester rodearlos de una protección superior a la que ordinariamente debe prodigarse a un trabajador en condiciones normales, medida que se justifica en razón de la función que cumple ese tipo de retribución en el Estado Social de Derecho, pues permite que el trabajador que la percibe pueda proyectar una vida digna y decorosa, y alcance así los objetivos que se ha propuesto en los ámbitos social y familiar.

El artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo señala: —*Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.*

### **3.1.7 Criterios que determinan el carácter salarial de los pagos efectuados por el empleador**

Con respecto al tema del salario resta precisar los criterios que determinan el carácter salarial de los pagos efectuados por el empleador al trabajador por la prestación del servicio, lo cual nos lleva al estudio de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, en los cuales se mencionan los pagos que constituyen salario así como los que no lo constituyen, lo

cual, aunado al estudio de la jurisprudencia existente sobre el tema nos lleva a concluir los siguientes criterios:

- **Remuneración directa del servicio:** Por disposición legal constituye salario todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio personal prestado, sin importar la forma o denominación que se adopte. El concepto fundante de este criterio se encuentra determinado entonces por la contraprestación directa e inmediata del servicio efectuado por el trabajador, en este sentido la Corte Suprema de Justicia, en sentencias del 7 de abril de 1994, 21 de abril de 1995 y 13 de octubre de 1989 señaló que “Es obligación que exista una relación laboral; que la suma percibida corresponda a la contraprestación que el empleador debe al trabajador, no sólo por la prestación de sus servicios sino por el hecho de ponerse bajo la permanente subordinación del primero y que constituya un ingreso personal del trabajador y, por tanto, que no corresponda a lo que éste recibe en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad las funciones encomendadas por el empleador.
- **Exclusión de los pagos que se hagan por el empleador con ánimo de liberalidad:** Del punto anteriormente mencionado se extrae este segundo criterio, el cual consiste en excluir de los pagos que constituyen salario aquellos efectuados por el empleador con ánimo de gratuidad, lo cual se explicará de manera concreta más adelante, sin embargo podemos señalar las apreciaciones expuestas por la Corte Suprema de Justicia a este respecto: —(..)la circunstancia de que una suma entregada a un trabajador no tenga causa en la mera liberalidad o largueza del empleador no la constituye en un acto de

*índole retributiva u onerosa en los términos en que entendió el Tribunal esa esencial característica del salario (que echó de menos), esto es, la de remunerar los servicios laborales en forma directa.*

## CAPITULO IV

### **ÁNÁLISIS DE LA LITERATURA EXISTENTE CON RESPECTO A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SALARIO.**

Mediante el desarrollo de esta investigación se buscó dar respuesta a la pregunta presentada en el planteamiento del problema: *¿Cuáles son los factores y/o características de la calidad de vida laboral que se relacionan con la compensación salarial en Colombia?*

Como enuncia Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar.

Las diferentes teorías que intentan abordar la calidad de vida laboral apuntan al hecho de que si la calidad de vida laboral es pobre, habrá insatisfacción, reducción de la productividad, ausentismo, rotación, milicia sindical, entre otros; por el contrario, si la anterior es adecuada traerá como consecuencias un incremento en la productividad al mejorar la satisfacción y la motivación de los empleados.

El tema de lo que se debe pagar por un trabajo dado o como crear un programa de remuneración aceptable para el empleado y el empleador es de constante preocupación en todas las organizaciones a nivel mundial.

Todos los que de una u otra forma reciben retribuciones, compensaciones o salarios están centrados en lo que perciben de la organización y/o de la actividad que se ejerza. Quien trabaja para una empresa sea grande, mediana o pequeña, se pregunta si lo que le pagan es lo justo o no, igualmente se pregunta que si lo que le pagan a los demás guarda relación con lo que él recibe. Y quien trabaja independiente se pregunta si no sería mejor estar como empleado.

En el contexto de la globalización el programa de remuneración de cada empresa debe estar en función de la visión y misión que la organización halla definido. El programa de remuneración y/o compensación debe responder a la cultura empresarial, a la realidad económica de la empresa, al sector económico en el que se encuentre y a las decisiones políticas en materia salarial.

Existen entonces condiciones internas y externas que impactan los sistemas de remuneraciones, la dinámica de las organizaciones, las tendencias de los negocios y los ciclos económicos a los que se enfrenta el sector de la economía en la que se encuentra inmersa la empresa.



La preocupación de los directivos empresariales por retener el talento requerido en la Empresa para cumplir con su cometido ha hecho que cada día se busquen alternativas de compensación que cumplan con las expectativas de los empleados.

Expectativas que van desde el desarrollo profesional, obtener mayores ingresos, tener mayor poder e influencia en la organización, tener trabajos retadores, mayor toma de decisiones, tener mayor personal a cargo, tener una mejor red de relaciones o acceder a una mejor oficina.

Por otro lado las exigencias de la vida moderna han demandado de los trabajadores sacrificios desde el punto de vista social y familiar y han hecho que el trabajador modifique sus hábitos como los de transporte, alimentación, de sueño, de estudio y ha impactado hasta en la vida afectiva de los mismos al tener menor tiempo para dedicarse a los propósitos personales.

Todo lo anterior ha ido deteriorando la calidad de vida de los trabajadores que día a día por el ritmo de vida capitalista y obtener mejor status y mayor nivel de ingresos ha ido deteriorando su salud y su condición humana a tal punto que las mismas organizaciones para contar con un personal competitivo y sano está prendiendo las alarmas y así brindarle a sus colaboradores una mejor condición en su vida laboral.

Por otra parte, la teoría del equilibrio viene a indicar que, para que una persona perciba calidad de vida laboral cuando considera el conjunto de compensaciones que recibe por el

trabajo que realiza, ha de percibir equilibrio entre sus contribuciones y las compensaciones que recibe.

La teoría de la comparación social sugiere, que las compensaciones recibidas sólo se valorarán como calidad de vida laboral satisfactoria, en la medida en que se produzca un balance positivo del conjunto de compensaciones recibidas cuando se compara con otros referentes relevantes.

#### **4.1.1 Efectos de la compensación salarial en la vida de los trabajadores**

El salario es un factor determinante en la vida económica y social de cada individuo. Es importante ya que para el hombre representa el medio por el cual se pueden satisfacer la mayoría de las necesidades de su entorno familiar y social como son la alimentación, el vestido, la vivienda entre otras. Por otro lado para la industria, los salarios constituyen una parte significativa de los costos de producción de los empleadores y a los gobiernos les interesan sobremanera las tasas de salarios porque repercuten en el ambiente social del país y en aspectos tan importantes de la economía como el empleo, los precios y la inflación, la productividad nacional y la posibilidad de exportar bienes en cantidad suficiente para pagar las importaciones y así mantener el equilibrio de la balanza de pagos.

Para (Vargas, 1998). El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y esfuerzo, y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de

una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador. Es ahí donde la gestión humana cumple su papel, administrar el sueldo o el salario aplicando tendencias, acciones, principios y estrategias que permitan que la remuneración se adecue a las necesidades del empleado y posibilidades de la organización, en pro a la adquisición del personal calificado, retención de empleados, garantizar la igualdad interna y externa de salarios, aumento del desempeño y productividad, control de costos, cumplimiento con las disposiciones legales y el mejoramiento de la eficiencia administrativa y humana.

Así mismo (Saldarriaga, 2008) plantea que la implementación de tendencias, acciones, principios y estrategias deben poseer una orientación innovadora y acorde con las necesidades de la organización con el fin de propiciar la adaptación a los cambios que emergen con respecto a lo salarial, cambios que construye el concepto de flexibilidad salarial. Es así como la gestión humana actual se convierte en una estrategia del negocio y se encuentra apoyada no en las tendencias de gestión humana, sino en la forma en que éstas son aplicadas en las empresas, mediante procesos flexibles, analíticos y contextualizados a sus propias realidades. Por ello, la gestión por competencias, la gestión del conocimiento y demás tendencias de gestión humana, se presentan hoy como perspectivas que pueden contribuir de manera decisiva al logro de los objetivos organizacionales, al incremento de la productividad y a la competitividad y a rescatar al ser humano dentro de la organización

Los salarios elevados también tienen importantes ventajas para la economía en su conjunto, pues en primer lugar, aseguran una fuerte demanda de bienes y servicios, y además estimulan el aumento de la productividad.

En consecuencia, los salarios son un elemento importante de las políticas de trabajadores, empleadores y gobiernos y de las relaciones entre ellos. Todo individuo tiene un objetivo cuando ingresa a la gran masa de la población económicamente activa y es la de recibir una compensación por su trabajo.

Así como el empresario tiene una motivación de generar valor a través de su actividad empresarial, el trabajador busca satisfacer las necesidades de él y su familia al recibir una recompensa por la labor realizada, esa recompensa que inicialmente es el salario, pero que a la medida del tiempo y para ganar en el bienestar de los individuos se ha mejorado con los beneficios adicionales y con la necesidad de los empresarios de retener el mejor talento que genera la diferencia a la hora de alcanzar las metas de la organización.

De allí que a través de la historia adicional al pago del salario directo hayan aparecido los incentivos, como una manera de retribuirle al empleado su desempeño excepcional al realizar una tarea, sin embargo las condiciones laborales hicieron que otra rama de la compensación se desarrollara y fue esta la de las prestaciones sociales, creadas para proteger al trabajador y su familia y el último factor que emerge como de gran importancia es cuanto satisfecho se siente el trabajador con la labor que está realizando y el lugar donde desempeña su labor.

La mayoría de autores como Iadualberto Chiavenato hablan de la remuneración total “compuesta por el paquete de recompensas cuantificables que recibe un trabajador por su

trabajo”. Sin embargo la compensación salarial va más allá y parte de la premisa que se deben conocer las necesidades y expectativas del individuo que labora, para tratar de satisfacerlas, siempre y cuando él como trabajador ayude a cumplir las expectativas de la organización.

Según Urquijo (1997), la remuneración, es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación. Asimismo Pernaut, citado en Urquijo, la define económicamente como la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajador, pendiente.

Para Milkovich (1996), la palabra compensación significa equilibrar, deducir e implica intercambio. Este significado adquiere validez cuando se enmarca en una relación empleado – empleador, dado que la compensación trata de equilibrar la relación existente entre el capital y el trabajo, otorgando este último una remuneración por las labores realizadas. Por lo demás, define la compensación en términos organizacionales, como todas las formas de retribuciones financieras, servicios tangibles y beneficios que el empleado reciba como parte de una relación de empleo.

Sin embargo para Juárez (2000), la compensación significa la retribución, la remuneración o la recompensa que la empresa otorga a sus empleados por su trabajo. Se usa para denotar la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben sobre la base de un mes de trabajo; dicho término comúnmente se le denomina sueldo y generalmente este elemento es la parte más significativa de los pagos, en efectivo y periódicos, que el empleado

recibe, por lo que resulta fundamental que la empresa tenga elementos técnicos para determinar el nivel de sueldos de su personal. También cabe mencionar que con el sueldo normalmente se está reconociendo el desempeño que las personas ya han demostrado, es decir, el desempeño pasado.

Mas allá del trabajo que están haciendo, las personas quieren ser parte de una gran compañía. Quieren una cultura y valores que sean de su gusto, quieren sentirse parte de una compañía bien gerenciada y tener líderes que los inspiren; de allí que los aspectos más importantes de una cultura y que casi todos los gerentes buscan son una firme orientación al desempeño y un ambiente abierto de confianza.

Sin embargo además de una gran cultura es importante retomar que los individuos de la organización buscan líderes que atraigan y estimulen puestos que anhelan tener un alto grado de autonomía pero a la vez ansían que se les enseñe.

La remuneración no está por demás en el impacto que tiene la organización sobre la calidad de vida del empleado y esto se refleja claramente en los datos analizados anteriormente; de allí que la nueva filosofía de la remuneración debe estar orientada más hacia la persona que hacia el puesto como tal que esta ocupa dentro de la organización, es decir pagar por la persona y su desempeño y no simplemente por el cargo, determinar la remuneración por la creación de valor en vez de determinarla por el alcance del cargo y la antigüedad, pagar lo que el individuo podría ganar por fuera (equidad de mercado) y no

simplemente limitarlo a que gane lo mismo que ganan otros en la compañía basado en una equidad interna.

Bajo estas premisas se deben romper las reglas de la compensación y contratar al mejor candidato, modificar el sistema de compensación para pagar a quienes mejor se desempeñen o potencial de la persona. Los sistemas tradicionales se diseñaron para pagar lo mismo a todas las personas que ejercen una misma función.

Las compañías modernas garantizan su seguridad contando y atrayendo personas talentosas que sientan igualmente que estas les retribuyen permitiéndoles

Existen los denominados modelos de demanda control que ayudan a determinar las demandas o exigencias psicológicas que tiene un individuo y la capacidad de respuesta y de control que tiene ante las demandas de cada uno de los roles con los que se ha comprometido o tiene que dar respuesta por sus responsabilidades. El modelo de Karaset y Jhonson 1986, hace referencia a la cantidad de trabajo del individuo, a las presiones a las que se encuentra sometido el individuo, ya sea por su trabajo o por sus diferentes roles, y a los niveles de atención requeridos por el mismo para desarrollar sus actividades.

Los posibles desbalances entre esta relación generan insatisfacción en el trabajador, sentimientos de frustración, estrés y enfermedades.

Las exigencias en el cumplimiento de metas, la necesidad de cumplir los objetivos, la presión de la competitividad son demandas del trabajo frecuentes en la actualidad que implican dedicar más tiempo al trabajo y no pueden ser desligadas de las exigencias familiares y sociales con los padres, hijos y parejas, es tan marcada esta tendencia que existen denominaciones para las diferentes generaciones en las cuales las tendencias sociales han hecho que los cambios en la tipología de vida hagan de ellas un fenómeno social como los baby –boomers, es decir, aquellos que tienen una vida dominada por el trabajo, o “workaholic” adictos al trabajo.

En palabras de Peter Druker “El precio del éxito” en el cual el miedo al fracaso en esta sociedad del conocimiento tiene su precio en el cual las tensiones psicológicas y los traumas emocionales aparecen cotidianamente por las exigencias de una sociedad de consumo.

Por ello una planeación del equilibrio de la vida y el trabajo ayuda a los empleados a manejar sus responsabilidades laborales y obligaciones de la vida laboral con el fin de que no entre en crisis el estado de bienestar del individuo.

Estrategias como horarios flexibles, trabajo en casa, jornadas compactas, que estimulan el trabajo por objetivos o por alcance de metas y no el cumplimiento de horarios se están presentando en las empresas de todos los tamaños y todos los sectores de la economía, el trabajo virtual, y la utilización de las tecnologías de apoyo ayudan a lograr estos estándares de desempeño y satisfacción para el individuo y quienes lo rodean.



## CONCLUSIONES

Mediante el desarrollo de la investigación se pretendió responder la pregunta presentada en el planteamiento del problema al inicio del estudio, para lo cual se tuvo que pasar por una serie de revisión documental en la que mostrarían el camino a la posibilidad de la relación entre Calidad de Vida Laboral (CVL) y compensación salarial.

Una vez obtenidos y explicados los objetivos específicos que componen la investigación, se plantea como resultado general que: Sí existe una relación significativa entre factores y/o características de la Calidad de vida laboral y la compensación salarial.

A pesar del impacto social y organizacional que presenta el fenómeno de CVL son pocos los estudios que se han desarrollado para explicar su naturaleza. Sin embargo, se puede concluir que el término “calidad de vida laboral” describe la preocupación existente en torno al bienestar y la salud de todos los empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar.

La naturaleza multidimensional e interactiva del constructo obliga a tener en cuenta los siguientes principios y criterios definitorios para delimitarla conceptualmente:

Dado que la calidad de vida laboral engloba múltiples aspectos relacionados con el medio laboral (y todo lo que éste supone y entraña) es necesario considerar al referirnos a ella globalmente que se compone de dos grandes dimensiones que, por separado, únicamente

ofrecerían una visión parcial y sesgada de la vida en el trabajo. La dimensión objetiva y la dimensión subjetiva de la calidad de vida laboral se refieren, por un lado, a aquellos elementos derivados de las condiciones de trabajo, al desempeño del puesto y en general al contexto organizacional; y, por otro, a los procesos psicosociales a través de los cuales el trabajador experimenta dicho entorno de trabajo.

La vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extralaborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre). Esta interdependencia da lugar a una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extralaboral que, además de condicionar la calidad de vida laboral, también determina los modos de vida y el estatus social de los individuos.

La calidad de vida en el trabajo no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, sino que se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Fruto de esta interacción el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es este carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador (que, por ende, afectará a su papel y estatus como agente social).

El carácter interactivo de la calidad de vida laboral la convierte en una totalidad integrada (holística y sistémica) de elementos interdependientes e interrelacionados que, articulados entre sí, conforman un todo indisociable, núcleo de estudio y análisis.

También se evidencio, que los individuos están dispuestos a disminuir sus ingresos en un porcentaje razonable con el objetivo de tener mejor calidad de vida laboral, garantizar el trato adecuado y beneficios legales existentes.

Por otro lado, la compensación salarial es el atributo que mejor predice las diferentes dimensiones (factores) de CVL. De acuerdo con Bohlander, Snell y Sherman (2001), para la mayoría de los trabajadores la paga tiene un impacto directo no solo en su nivel de vida, sino en el estatus y el reconocimiento que pueden tener dentro y fuera del contexto laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Akdere, M. (2006). Improving quality of work life: implications for human research. *The Business Review Cambridge*. Dec 6, 1, 173-177
- Ortiz C; Uribe, J; García, G. (2007). “La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los noventa” *Revista Economía Institucional*. 9(16), pp 189-221
- Andrade, L. & Valenzuela, S. (2007). Factores asociados a la calidad de vida de enfermeras hospitalarias Chilenas. *Revista Latino- Americana de Enfermagem*, 15 (3) 1-8.
- Findlay, P. & L. Kalleberg. (2013). The challenge of job quality. *Revista Human relations*. The tavistock institute. Estados Unidos
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. & Preciado, M. L.(2009). Fundamentos teóricos de la calidad de vida laboral. En *Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO*. México.
- Navarrete, F. (2005). Calidad de vida laboral. *Revista de la Universidad del Valle de Atemajac* 19 (51).
- Peiró, J. M.; Prieto, F. (1996). Calidad de vida laboral. En *Tratado de psicología del trabajo* Vol II: aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis.

Orchak, G. & Marín, M. (2015). El sistema de compensaciones y su relación con el compromiso y permanencia de trabajadores de una empresa manufacturera mexicana. Global Conference on Business and Finance Proceedings. Vol.10.

García Pozo A, Moro Tejedor MN, Medina Torres M. (2010). Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Rev Calid Asist.;25:207–14.

Garrido Elustondo S, García Esquina E, Viudez Jiménez L, López Gómez C, Más Cebripán E, Ballarín Bardají M. (2010). Estudio de la Calidad de Vida Profesional en trabajadores de Atención Primaria del Área 7 de la Comunidad de Madrid. Rev Calid Asist.; 25:327–33.

Ramírez, J. & Uribe, S. (2011). Sistema de remuneración estratégica para medianas empresas de Medellín (Colombia). Escuela de ingeniería de Antioquia. Ingeniería Administrativa. Envigado

Arrieta, J. A. (1999). Salarios Estrategia y Sistema Salarial o de Compensaciones. Bogotá: D'vinni Editorial Ltda.

Human Capital. (n.d.). *Human Capital*. Retrieved (2009). Disponible en: [http://co.humancapital-hc.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=88&Itemid=2](http://co.humancapital-hc.com/index.php?option=com_content&task=view&id=88&Itemid=2)

Mojica, O. J. (2008-2009). Estudio de Remuneración y Beneficios. *Cuidar la Competitividad en Momentos de Coyuntura Económica*. Medellín, Antioquia, Colombia: El Empleo

Galeano, M. A. (2003). *Administración de Salarios e Incentivos*. Bogotá: Escuela Colombiana de Ingeniería.

Infante O. I; Moret M. A; Curbelo H. I. Satisfacción del personal de enfermería en servicios de oncología. Rev Cubana Salud Pública. Ciudad de La Habana.33(3): jul.-sep., 2007.

Herrera, S. R., Casals, V. M. Algunos factores influyentes en la calidad de vida de las enfermeras(os). Rev Cubana Enfermer. Ciudad de La Habana.(1):abr., 2005

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Colombia: Mc Graw Hill, 2000. 459 p. ISBN 85-224-2004-1

Cabrera, E. y Giraldo, L. M. (2013). Propuesta de un sistema de compensación que impacte Directamente la satisfacción laboral de la empresa de Servicios temporales s&a servicios y asesorías s.a. Universidad de Medellín. Medellín. Colombia. Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/186/Propuesta%20de%20un%20sistema%20de%20compensaci%C3%B3n%20que%20impacte%20directamente%20la%20satisfacci>

%C3%B3n%20laboral%20de%20la%20empresa%20de%20servicios%20temporales%20S%20A%20Servicios%20y%20Asesor%20C3%ADas%20S.A.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ardila, R. (2003). Calidad de Vida: Una definición integradora. Revista latinoamericana de Psicología. Volumen 35 n° 2 – 161-164. Universidad Nacional de Colombia. Recupera de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>

Gómez-Vela M, Sabeh EN. Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. Recuperado de <http://www3.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/calidad.htm>

Espinosa Henao OM. Enfoques, teorías y nuevos rumbos del concepto calidad de vida. Recuperado en [http://www.naya.org.ar/congreso2000/ponencias/Oscar\\_Mauricio\\_Espinosa.htm](http://www.naya.org.ar/congreso2000/ponencias/Oscar_Mauricio_Espinosa.htm)

Ponce G, J., Reyes M, H., Ponce G, G. Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad en Rev Enferm IMSS. 14 (2): 65-73; 2006.

Guerrero Pupo, JC. (2005). Vigilancia en salud: un componente de la calidad de vida del trabajador. En: Memorias del Primer Congreso Internacional Salud y Calidad de Vida. Holguín: Red Iberoamericana por la Calidad de Vida Comunitaria, 10. Toledo Curbelo y col.

Fundamentos de la salud pública. Disponible en:

[http://bvs.sld.cu/libros\\_texto/salud\\_publica\\_1/completo.pdf](http://bvs.sld.cu/libros_texto/salud_publica_1/completo.pdf)

Segurado, A. y Agulló, E. (2002) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social *Psicothema*, Vol 14 – No.4

Loli A. y Cuba E. (2007). *Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias* Revista de Investigación en Psicología, Vol 10 - No. 1

Blanco, A. (1985). La calidad de vida: supuestos psicosociales. En Morales, J.F., Blanco, A., Huici, C. y Fenández, J.M. *Psicología Social Aplicada*. Bilbao: DDB

Herrera, R. & Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21(1). Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192005000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003)

Gálvez, T., Henríquez, H., Morales, G., Uribe-Echevarría, V. & Yáñez, S. (2009). Remuneración de vendedores y vendedoras en grandes tiendas (*Temas laborales nueva época*, No. 24). División de Estudios de la Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.

Perafán, A. (2007). Calidad de vida y género, un estudio exploratorio en la ciudad de Popayán, Colombia. En *Estudios de Antropología Biológica*, XIII (pp. 515-532). Universidad Nacional Autónoma de México. Edición Instituto de Investigaciones Antropológicas.



Castaño b., J. C. Montoya A. L. E., Restrepo D. O., L. S. compensacion salarial y calidad de vida scientia et technica, vol. Xv, núm. 43, diciembre, 2009, pp. 89-94 universidad tecnológica de Pereira, Colombia, recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84917310016>

Caldera de fex e., giraldo valencia l. M., propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales s&a servicios y asesorías S.A, universidad de Medellín facultad de ciencias administrativas especialización en gestión del talento humano y la productividad cohorte 28 Medellín 2013. Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/186/Propuesta%20de%20un%20sistema%20de%20compensaci%C3%B3n%20que%20impacte%20directamente%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20la%20empresa%20de%20servicios%20temporales%20S%26A%20Servicios%20y%20Asesor%C3%ADas%20S.A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hidalgo Vítale. T., Calidad De Vida (En El Trabajo) Y Desarrollo Humano, revista faces, universidad de Carabobo, facultad de ciencias económicas y sociales, Valencia, julio 1994., recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/a4n10/4-10-12.pdf>

Pazos Ocaña a. C. Calidad de vida laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad Cali 2013 , facultad de salud escuela de salud pública maestría en salud ocupacional Santiago de Cali 2014, Recuperado de

<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/8757/1/CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL-UNIVALLE.pdf>

Carrero, S., Sarmiento G., Álvarez L., Lugo M. Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia, Rev. Medica Risaralda vol. 22, 2016, Recuperado de <http://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/13631/8501>

COGOLLO. Z., GÓMEZ E., Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia, av.enferm., XXVIII (1): 31-38, 2010, recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v28n1/v28n1a04.pdf>

Calderón j, borracci r., sökn f., angel a., darú v., lerman j., trongé j. encuesta sobre la calidad de vida profesional de los cardiólogos en la argentina, rev. argent. cardiol. vol.82 no.5 ciudad autónoma de buenos aires oct. 2014, Recuperado de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1850-37482014000500007](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1850-37482014000500007)

Torres A., Agulló E., Calidad De vida Laboral: Hacia Un Enfoque Integrador Desde La Psicología Social, Psicothema VOL. 14, N° 4, PP. 828-836, 2002. Recuperado de <HTTP://WWW.PSICOTHEMA.COM/PSICOTHEMA.ASP?ID=806>

Segredo. A. M., Organizational climate in the change management for the development of the organization, *Revista Cubana de Salud Pública* 2013, 39 (2), Recuperado De <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>

Calderón. H. G., Murillo. G. S.M., Torres N. K. Y., *Cultura Organizacional Y Bienestar Laboral*, Cuadernos de Administración, vol. 16, núm. 25, enero-junio, 2003, pp. 109-137 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia, Recuperado De <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>.

Granados P. I., *Calidad De Vida Laboral: Historia, Dimensiones Y Beneficios*, Revista IIPS, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú 2/12/ 2011, recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Huerta Riveros, P.C., Pedraja Rejas, L. M., Contreras Espinoza, S.E., Almodóvar Martínez, P., *Calidad De Vida Laboral Y Su Influencia Sobre Los Resultados Empresariales*, *Revista de Ciencias Sociales (RCS)* Vol. XVII, No. 4, Octubre - Diciembre 2011, pp. 658 – 676, recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022784008>.

Pérez Rubio J.A., *Motivación Y Satisfacción Laboral: Retrospectiva Sobre Sus Formas De Análisis*, Badajoz, España, Reis: Revista española de investigaciones sociológicas, ISSN 0210-5233, N° 80, 1997, págs. 133-170, Recuperada de [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_080\\_08.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_080_08.pdf)

Ribaya Mallada F. J., La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas, UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO, España, Alta dirección, ISSN 0002-6549, Año nº 43, Nº 257-258, 2008, págs. 29-39 recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2664384>

Aguirre Raya D.A. Satisfacción Laboral De Los Recursos Humanos De Enfermería. Factores Que La Afectan, Rev haban cienc méd v.8 n.4 Ciudad de La Habana oct.-nov. 2009, recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000400021](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021)

*Gómez Vélez M. A.*, calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá – Colombia, Revista Universidad Pontificia Bolivariana Vol. 18, Núm. 24 (2010), recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708>

GUZMÁNT M., 52. 28003 Madrid ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO, Ministerio de Trabajo e Inmigración Subdirección General de Estadístic 2010, recuperado de <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/ANE/ECVT2010i.pdf>

JARAMILLO PESCADOR n. j., GONZALEZ SUAREZ J. E., nivel de Satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía municipal de la Celia Risaralda., universidad tecnológica de Pereira facultad de ingeniería industrial ingeniería industrial Pereira 2010. Recuperado de

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2183/6583142286132J37.pdf?sequence=1>

Jaramillo Osorio J., Aponte Q J. I., Papel de gestión humana frente a la flexibilidad salarial en organizaciones Colombianas, Universidad de Manizales Facultades de Ciencias Sociales y Humanas Maestría en Gerencia del Talento Humano Manizales, Colombia 2013, Recuperado De

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1228/tesis%5B1%5D%20JUANITA%20JARAMILLO.pdf?sequence=1>

Castañó B., Juan Carlos; Montoya a., Luz Stella; Restrepo De Ocampo, Luz Stella compensacion salarial y calidad de vida Scientia Et Technica, vol. XV, núm. 43, diciembre, 2009, pp. 89-94 Universidad Tecnológica de Pereira Pereira, Colombia, Recuperado De <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84917310016>